

В. С. Гецман

Научный руководитель

А. И. Богуш

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПЕРСОНАЛА В СОЗДАНИИ ИННОВАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Изменения в содержании труда, происходящие под воздействием научно-технического прогресса и создания новой техники, технологий, методов производственной деятельности, а также процессов автоматизации и компьютеризации производства породили ряд новых особенностей менеджмента в современных условиях. К ним относятся индивидуализация труда работников и увеличение расстояния между субъектом и объектом управления, использование для межличностных коммуникаций работников компьютерных средств, расширение коллективной ответственности и сотрудничества в процессе труда.

При этом следует заметить, что в инновационной экономике существенно изменилась и роль самого работника, что предъявляет качественно новые и более высокие требования к его образованию, профессиональным навыкам, отношению к делу, способности быстро переключаться на новые виды деятельности, творческому подходу к выполняемой работе и т. д.

В современных условиях в связи с умножением числа инноваций и их усложнением на основе познания законов природы, развитием общества и повышением его требований к широкому внедрению во все сферы жизни эффективных технологий создания и использования знаний, прогрессирующим разделением и кооперацией труда все более острой становится необходимость эффективного управления инновационными процессами. Это требует четкого представления задач управления с учетом особенностей конкретных сфер создания и использования инноваций. При решении конкретных задач должны использоваться различные организационные формы инновационных процессов, включающие те или иные организационные структуры, способы их построения, функционирования и совершенствования, методы обеспечения внедрения инноваций и оперативного управления ими.

В последние годы значительно изменились представления относительно источников конкурентного преимущества организации. Теперь инновации рассматриваются как один из основных таких источников. В отличие от традиционных подходов к управлению организацией управление инновационными процессами имеет свои особенности. Так, менеджеры для повышения эффективности инновационной деятельности должны управлять процессами создания и распространения нововведений в масштабах расширенной организации, создавая сетевые организационные структуры, позволяющие развивать необходимые знания, компетенции, поддерживать постоянный процесс обучения персонала. Кроме того, для эффективного управления организацией необходимо создавать платформы развития на базе интеграции технологий и компетенций с целью поддержать и развивать определенные портфели инноваций. Такие платформы технологий и компетенций ориентированы на стимулирование инновационной деятельности, являющейся ключевым фактором в развитии организации. В этих условиях в качестве ключевого источника постоянного роста и развития современной организации выступает творческая деятельность, направленная на создание и распространение нововведений.

Следует отметить, что традиционные службы управления персоналом не всегда способны реагировать на изменения, связанные с инновационными процессами, имеющими свои особенности и отличительные черты. Это вызывает необходимость поиска новых, инновационных подходов к управлению, направленных на повышение эффективности их работы. Следовательно, все больше растет потребность в специалистах по управлению персоналом, знающих специфику работы в инновационной организации, умеющих решать задачи управления конфликтами и стрессами, управления трудовой мотивацией, управления адаптацией работника, регулирования групповых и межличностных отношений в быстро меняющейся инновационной системе.

Управление персоналом в инновационной организации имеет следующие особенности:

- ориентацию на высококвалифицированные человеческие ресурсы;
- особые требования к психологическим характеристикам работников;
- высокую текучесть кадров, в том числе и среди научных работников и специалистов;

- определенную систему отбора работников;
- наличие творческих способностей у работников и достижение ими высоких научных и научно-технических результатов;
- возможность реализации у специалистов потребностей высшего уровня, включая самоутверждение и самореализацию.

Таким образом, инновационное управление персоналом предполагает комплексный охват различных аспектов использования человеческих ресурсов. Воздействие должно осуществляться таким образом, чтобы обеспечивалось максимальное использование потенциала работников. Новые формы и методы управления персоналом должны тесно увязываться со стратегией хозяйственного и научно-технического развития, т. е. должна обеспечиваться вовлеченность персонала, что предусматривает новые разновидности методов управления персоналом, прежде всего, экономических и социально-психологических.

Учитывая особенности работы в инновационной организации и личностные характеристики специалистов-новаторов, требует повышенного внимания проблема адаптации работников в организациях. Менеджеру по персоналу необходимо создать все условия для того, чтобы новоприбывший специалист чувствовал себя комфортно в коллективе. Нередки случаи, когда творческий потенциал работника инновационной организации, испытывающего трудности с адаптацией, стремился к нулю. И напротив, стоит такому работнику стать частью организации, как производительность его труда значительно возрастает.

Таким образом, по мере развития научно-технического прогресса управлять человеком извне становится все сложнее. Результат деятельности все в большей степени зависит от воли и возможностей работника, определяемых квалификацией. В этих условиях каждый человек сам должен определять свое поведение. Вместе с тем нельзя не учитывать и то, что организационные условия и факторы трудового поведения все же являются основной, центральной проблемой управления персоналом, его развитием и мотивацией в целях повышения результативности и эффективности научной и инновационной деятельности. Следовательно, создание условий для более полного выявления и развития трудового, в том числе творческого, потенциала работников приобретает ключевое значение для жизнеспособности современных организаций.